

## OVERGANGSREGLEMENT

**STICHTING VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN UIT DE TECHNISCHE GROOTHANDEL**

**ARTIKEL 1**Definities

1. CAO:  
CAO inzake Vrijwillig Vervroegd Uittreden uit de Technische Groothandel.
2. Stichting:  
de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden uit de Technische Groothandel.
3. Bestuur:  
het bestuur van de stichting.
4. Reglement:  
het reglement van de stichting.
5. De regeling:  
de regeling inzake volledig dan wel gedeeltelijk Vrijwillig Vervroegd Uittreden uit de Technische Groothandel (respectievelijk voltijd VUT-regeling en deeltijd VUT-regeling), zoals omschreven in de CAO, alsmede in de statuten en in het reglement van de stichting.
6. Administrateur:  
PVF Nederland N.V., gevestigd te Amsterdam.
7. Werkgever:  
de werkgever in de zin van de CAO.
8. Werknemer:  
degene, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, met uitzondering van de niet (langer) voor de verplichte werknemersverzekeringen verzekerde directeuren grootaandeelhouder, hun echtgeno(o)t(e) of partner en familieleden die evenmin in vorenbedoelde zin verzekerd zijn.
9. Uittreder:  
de werknemer op wie de regeling van toepassing is en wiens verzoek om van de regeling te mogen gebruik maken door de stichting is ingewilligd.
10. SV-uitkering:  
Een uitkering krachtens de ZW, WIA/WAO/AAW/WAZ, WW of IOAW dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, een en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering.
11. PreVUT-regeling:  
Een door een werkgever met een werknemer van 58 jaar of ouder overeengekomen non-activiteitsregeling voorafgaand aan en direct aansluitend op gebruikmaking aan de voltijd VUT-regeling van de Stichting. De preVUT-regeling dient te voldoen aan nader door het bestuur van de Stichting te stellen voorwaarden.

**ARTIKEL 2**Dispensatie op grond van een andere regeling inzake vrijwillig vervroegde uittreding

1. Het bestuur heeft - te zijner beoordeling en onder nader te stellen voorwaarden- de bevoegdheid om op verzoek van de werkgever dispensatie van de verplichting tot aansluiting bij de stichting en van de verplichting tot bijdragebetaling aan de stichting te verlenen, indien voor de werkgever een ondernemingsregeling inzake vrijwillig vervroegde uittreding of inzake vervroegde pensionering geldt, dan wel gaat gelden.
2. De dispensatie treedt niet eerder in werking dan op het moment waarop de in het eerste lid bedoelde ondernemingsregeling voor de werkgever daadwerkelijk in werking is getreden en werknemers van de werkgever aan deze regeling rechten kunnen ontlennen.
3. De dispensatie wordt vastgelegd in een overeenkomst waarin de verplichtingen van de werkgever en stichting met betrekking tot de dispensatie worden neergelegd. In deze overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd dat de werkgever de stichting compenseert voor het uit de te verlenen dispensatie voortvloeiende financiële nadeel. Het als compensatie te betalen bedrag wordt als volgt berekend:

Uitgangspunt bij de berekening zijn de (financiële) gegevens zoals vastgesteld voor het verslag als bedoeld in artikel 9 van de statuten, over het voorlaatste jaar voorafgaand aan het jaar waarin de dispensatie in moet gaan. Op basis van deze gegevens worden:

- a. de loonsom van de werkgever die om dispensatie verzoekt gedeeld door de totale heffingsloonsom die voor de stichting geldt en vervolgens vermenigvuldigd met het bedrag dat de stichting niet beschikbaar heeft voor de nakomende verplichtingen;
- b. de nakomende verplichtingen van de stichting vastgesteld voor de voormalige werknemers van de werkgever die om dispensatie verzoekt.

Verschuldigd is het bedrag als resultante van de hiervoor onder a of b verrichte handelingen en wel het hoogste van de twee.

4. Het verzoek om dispensatie dient schriftelijk bij de stichting ingediend te worden, vergezeld met de gegevens die de stichting nodig acht om te kunnen beoordelen of aan de voorwaarden is voldaan.
5. Werknemers van gedispenseerde werkgevers kunnen geen rechten ontlennen aan het reglement van de stichting.
6. Het bepaalde in het derde lid met betrekking tot de berekening van het bedrag dat als compensatie voor het verlenen van de dispensatie betaald moet worden geldt niet ten aanzien van werkgevers waarvan gedurende de looptijd van de regeling van de stichting bekend wordt dat de betreffende werkgever verplicht is tot het toepassen van de regeling van de stichting, maar voor welke werkgever al een andere VUT-regeling geldt. De stichting kan in dit geval een nader vast te stellen vergoeding vragen voor het financiële nadeel dat de stichting lijdt ten gevolge van het verlenen van de dispensatie. Werknemers van vorenbedoelde werkgevers kunnen geen rechten aan het reglement van de stichting ontlennen zolang op een verzoek om dispensatie niet afwijzend is beslist

7. Bij beëindiging van de voor de gedispenseerde werkgever geldende ondernemingsregeling inzake vrijwillig vervroegde uittreding, wordt de dispensatie beëindigd en is de werkgever weer verplicht tot het toepassen van de regeling van de stichting. Beëindiging van de dispensatie kan ook op verzoek van de werkgever plaatsvinden. De dispensatie eindigt steeds tegen een door het bestuur vast te stellen datum. De werkgever dient de stichting een naar het oordeel van het bestuur redelijke compensatie te bieden voor het eventuele financiële nadeel dat voor de stichting voortvloeit uit de beëindiging van de dispensatie.
8. Dispensatie van deelneming in en van premiebetaling aan de regeling van de stichting zal worden verleend, indien en zolang vrijstelling is/wordt verleend van deelneming in en van premiebetaling aan de regeling van de Stichting Vroegpensioenfonds Technische Groothandel. Het bepaalde in de voorgaande leden van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.
9. Bij het vaststellen van de nakomende verplichtingen als bedoeld in het derde lid onder sub a en b wordt rekening gehouden met de uittreeders, alsmede met de werknemers die in de toekomst een verzoek tot uittreding kunnen doen op basis van de regeling.

### ARTIKEL 3

#### Mogelijkheid tot uittreding

Partijen bij de CAO zijn overeengekomen dat de mogelijkheid bestaat tot:

- a. volledig vrijwillig vervroegd uittreden van werknemers, met ingang van 1 januari 2006, als, afhankelijk van het geboortjaar, de volgende uittredingsleeftijd is bereikt:

Geboortjaar	uittredingsleeftijd
1941	61 jaar
1942	61 jaar
1943	61 jaar
1944	61 jaar
1945	61 jaar
1946	61 jaar en 3 maanden
1947	61 jaar en 6 maanden
1948	61 jaar en 9 maanden
1949	62 jaar

en indien zij voldoen aan alle voorwaarden als omschreven in artikel 4 van dit reglement.

De vorenbedoelde uittredingsmogelijkheid bestaat ook voor werknemers die zijn gaan deelnemen aan een preVUT-regeling waarbij voldaan is aan de voorwaarden opgenomen in artikel 5 van dit reglement;

- b. uittreding van werknemers met toepassing van het bepaalde in artikel 8, derde lid (actuariële korting wegens vervroegde ingang van de uitkering), met ingang van 1 januari 2006 vanaf de eerste dag van de maand waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt;
- c. gedeeltelijk vrijwillig vervroegd uittreden een jaar voorafgaand aan de uittredingsleeftijd voor voltijd VUT. Werknemers die van deze mogelijkheid gebruik maken worden uittreder in de deeltijd VUT-regeling indien zij voldoen aan alle voorwaarden zoals opgenomen in artikel 6 van dit reglement.

## ARTIKEL 4

### Voorwaarden voor uittreding; Voltijd VUT

1. Om van de voltijd VUT-regeling te kunnen gebruik maken moet de betrokken werknemer:
  - a. de in artikel 3, lid 1 genoemde leeftijd bereikt hebben dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt, tijdens de looptijd van de VUT-CAO;
  - b. I. direct voorafgaand aan de gewenste uittredingsdatum tenminste vijf jaar, én  
 II. vanaf 31 maart 2000 tot aan het moment direct voorafgaande aan het moment van uittreding, ononderbroken als werknemer, als bedoeld in lid 8 van artikel 1, op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest bij een of meer werkgevers, als bedoeld in lid 7 van artikel 1, behoudens:
    - een onderbreking van 1 jaar of minder wegens arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
    - andere onderbrekingen van beperkte duur, ter beoordeling van het bestuur;
 Voor de bepaling van de duur van het dienstverband zoals in dit lid bedoeld, worden de jaren welke de betrokken werknemer in dienst is geweest van een werkgever die door het bestuur van de Stichting is vrijgesteld van de verplichting tot het naleven van de uittredingsregeling van de Stichting, niet meegerekend;
  - c. niet in aanmerking komen voor een volledige SV-uitkering;
  - d. niet in aanmerking komen voor loondoorbetaling tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629, van het Burgerlijk Wetboek;
  - e. niet onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling vallen;
  - f. de arbeidsovereenkomst beëindigd hebben;
  - g. ook overigens voldoen aan alle in dit reglement gestelde voorwaarden.
  
2.
  - a. De werknemer die gebruik wenst te maken van de regeling dient zich daartoe ten minste 3 maanden voor de gevraagde uittredingsdatum bij de werkgever aan te melden onder opzegging van zijn arbeidsovereenkomst. Indien zijn verzoek om uitkering door de stichting niet wordt ingewilligd zal de arbeidsovereenkomst ongewijzigd worden voortgezet;
  - b. De werkgever dient ervoor te zorgen dat binnen een maand na indiening van het onder a van dit lid bedoelde verzoek, het daartoe bestemde aanvraagformulier bij de administrateur wordt ingediend.  
 De werkgever is verplicht een afschrift van het in dit lid bedoelde verzoek aan de betrokken werknemer te doen toekomen;
  - c. Indien de benodigde gegevens niet ten minste twee maanden voor de gevraagde uittredingsdatum in het bezit zijn van de administrateur, kan dit een latere uittreding ten gevolge hebben;
  - d. De uittreding kan uitsluitend aanvangen aan het begin van een kalendermaand, nadat aan alle voorwaarden is voldaan.

## ARTIKEL 5

### Uittreding na gebruikmaking van de preVUT-regeling

1. Het bepaalde in dit artikel is tijdens de looptijd van de VUT-CAO van toepassing op de werknemer met een leeftijd die 3 jaar vóór de uittredingsleeftijd ligt die in de staffel in artikel 8 is vermeld en met een in die staffel vermeld geboortjaar, mits die werknemer op 31 maart 2000 in dienst is van een werkgever en die gebruik is gaan maken van een preVUT-regeling en direct aansluitend aan deze preVUT-regeling gebruik wil maken van de voltijd VUT-regeling van de Stichting.

2. De in het eerste lid bedoelde werknemer kan bij het bereiken van de minimum-uittreedingsleeftijd als bedoeld in artikel 3 van dit reglement gebruik maken van de regeling van de Stichting indien:
  - a. de mogelijkheid van gebruikmaking van de regeling van de Stichting aansluitend aan een periode waarin gebruik is gemaakt van een preVUT-regeling, wordt vastgelegd in een overeenkomst te sluiten tussen de betreffende werknemer, zijn werkgever en de Stichting en aan de voorwaarden opgenomen in deze overeenkomst wordt voldaan. In deze overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd dat wanneer de minimum-uittreedingsleeftijd gedurende de preVUT-periode wordt verhoogd, de preVUT-regeling wordt geacht voort te duren tot dat de geldende minimum-uittreedingsleeftijd is bereikt;
  - b. de voormalige werkgever voor de werknemer gedurende de periode dat de werknemer gebruik maakt van een preVUT-regeling, de bijdrage van 3,65% als bedoeld in artikel 5 van de VUT-CAO, blijft betalen als ware deze werknemer nog werkzaam in dienst van een werkgever en deze werknemer daarnaast een eigen bijdrage van 2,8% betaalt;
  - c. voldaan wordt aan de overige voorwaarden opgenomen in dit reglement, voorzover daar in dit artikel en in de onder a bedoelde overeenkomst niet van wordt afgeweken.
3. Grondslag voor de verschuldigde bijdrage gedurende de periode dat gebruik gemaakt wordt van een preVUT-regeling is het loon, dat voor de betreffende werknemer was vastgesteld op het moment van de ingang van de overeenkomst, vermeerderd met de algemene verhogingen van de lonen krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel.
4. Grondslag voor de door de Stichting te betalen uitkering voor de werknemer die gebruik heeft gemaakt van een preVUT-regeling, is de overeenkomstig artikel 7 van dit reglement vastgestelde uitkeringsgrondslag.
5. Het is de werknemer naast (gedeeltelijke) gebruikmaking van een preVUT-regeling niet toegestaan te blijven werken voor een werkgever in als bedoeld in de zin van dit reglement, dan wel bij een andere werkgever. Onder werken wordt ook verstaan het werken om niet of tegen een beloning in natura.
6. De werknemer die gebruik maakt van een preVUT-regeling, wordt voor de regeling van de Stichting, gedurende de preVUT-periode, beschouwd als werknemer zoals bedoeld in artikel 1, lid 8, van het reglement van de Stichting.
7. Het bepaalde in artikel 4, eerste lid, onder e, is niet van toepassing op werknemers die gebruik maken van een preVUT-regeling.
8. De jaren gedurende welke gebruik gemaakt wordt van een preVUT-regeling tellen als jaren zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder b, van het reglement.

## ARTIKEL 6

### Deeltijd VUT; uittreedingsleeftijd en hoogte uitkering

1. De werknemer die tijdens de looptijd van de VUT-CAO aan de voorwaarden voor uittreedingsleeftijd voldoet, kan gebruik maken van de deeltijd VUT-regeling. De gebruikmaking van de deeltijd VUT-regeling gaat in op de eerste dag van de maand waarin de uittreedingsleeftijd wordt bereikt. De uittreedingsleeftijd is afhankelijk van het geboortjaar en wel als volgt:

<u>geboortejaar</u>	<u>uittredingsleeftijd</u>
1945 of eerder	60 jaar
1946	60 jaar en 3 maanden
1947	60 jaar en 6 maanden
1948	60 jaar en 9 maanden
1949	61 jaar

2. De deeltijd VUT-periode duurt 24 maanden, waarna de uittreder verplicht is aansluitend gebruik te maken van de voltijd VUT-regeling. Voor het vaststellen van de volledige VUT-uitkering wordt dan een grondslag gehanteerd die als volgt wordt bepaald. Uitgegaan wordt van de volgens artikel 7 van dit reglement vastgestelde uitkeringsgrondslag, die voor de betreffende uittreder zou hebben gegolden wanneer hij op het moment dat hij is gaan gebruik maken van de deeltijd VUT-regeling, zou zijn gaan gebruik maken van de voltijd VUT-regeling. Deze grondslag wordt vervolgens aangepast aan de algemene verhogingen van de lonen krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel gedurende de deeltijd VUT-periode.
3. Gedurende de deeltijd VUT-periode wordt de oorspronkelijk met de werknemer overeengekomen arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst ter grootte van 50% van de oorspronkelijk arbeidsovereenkomst. Voor het overige gedeelte van de oorspronkelijk arbeidsovereenkomst is de werknemer uittreder in de deeltijd VUT-regeling. De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst wordt geacht ongewijzigd te zijn voorgezet gedurende de deeltijd VUT-periode ten behoeve van de deelname aan de regeling van het Vroegpensioenfonds Technische Groothandel.
4. Gedurende de periode van gebruikmaking van de deeltijd VUT-regeling krijgt de uittreder maandelijks een bedrag ter grootte van 1/12 deel van 85% van de uitkeringsgrondslag betaald door de werkgever. De uitkeringsgrondslag wordt vervolgens aangepast aan de algemene verhogingen van de lonen krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel gedurende de deeltijd VUT-periode.
5. Met ingang van de dertiende maand na de ingang van de gebruikmaking van de deeltijd VUT-regeling krijgt de werkgever van de stichting ten behoeve van de uittreder, gedurende de resterende deeltijd VUT-periode, maandelijks een bedrag ter grootte van:
  - de maandelijkse bruto-uitkering waar de uittreder recht op zou hebben gehad wanneer hij op dat tijdstip gebruik zou zijn gaan maken van de voltijd VUT-regeling. De uitkering bedraagt 70% (vanaf 1 april 2006 voor de geboortejaren 1946 en latere 58,82%) van de uitkeringsgrondslag als er sprake is van een deeltijd VUT- gerechtigde in de zin van lid 1 van dit artikel.
  - de voor de uittreder vanaf 1 januari 2006 geldende inkomensafhankelijke bijdrage van 6,5 % (als per 31 december 2005 al een vutuitkering was toegekend) en de voor nieuwe uittredeers geldende inkomensafhankelijke bijdrage op basis van de Zorgverzekeringswet van 4,4 %, een en ander op maandbasis.
6. a. Gedurende de eerste twaalf maanden van de deeltijd VUT-periode is voor de uittreder de VUT-bijdrage, alsmede de vroegpensioenpremie, verschuldigd als ware de uittreder nog werkzaam op grond van de voor de ingang van de deeltijd VUT geldende arbeidsovereenkomst.
  - b. Gedurende de tweede twaalf maanden van de deeltijd VUT-periode zal de werknemer zijn bruto vroegpensioenuitkering krachtens het vroegpensioenreglement van het Vroegpensioenfonds voor de Technische Groothandel laten uitkeren aan de werkgever.

7. Het bepaalde in de artikel 4, eerste lid, onder b, c, d, e, f en g is van overeenkomstige toepassing op de deeltijd VUT-regeling, met dien verstande dat onder afvloeiingsregeling/nonactiviteitsregeling tevens wordt verstaan de in artikel 5 bedoelde preVUT-regeling en dat met beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt bedoeld het omzetten van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst zoals omschreven in het derde lid van het onderhavige artikel.
8. De werknemer die gebruik wenst te maken van de deeltijd VUT-regeling dient zich daartoe ten minste drie maanden voor de gevraagde ingang van de uittreding aan te melden bij de werkgever, waarna werkgever en werknemer de omzetting van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst dienen vast te leggen.  
Indien het verzoek om toelating tot gebruikmaking van de deeltijd VUT-regeling door de stichting niet wordt ingewilligd wordt de arbeidsovereenkomst ongewijzigd voortgezet. Het bepaalde in artikel 4, tweede lid onder b., c. en d. is van overeenkomstige toepassing. De aanmelding als bedoeld in de eerste volzin, is tevens de aanmelding voor gebruikmaking van de voltijd VUT-regeling.
9. In gevallen waarin het gebruik maken van de deeltijd VUT-regeling organisatorische problemen met zich meebrengt, een en ander ter beoordeling van de werkgever, vindt de vaststelling van de verdeling van de te verrichten arbeid gedurende jaren waarin van de deeltijd VUT-regeling gebruik gemaakt wordt plaats met instemming van de werkgever, na overleg tussen werkgever en werknemer.
10. Met ingang van de datum dat de werkgever in staat van faillissement is verklaard, heeft de werknemer het recht deel te nemen in de voltijd VUT-regeling. De uitkering wordt vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid. De aldus vastgestelde uitkering wordt verminderd met het loon dat de uittreder heeft ontvangen, voorzover het loon betrekking heeft op arbeid die voor de werkgever is verricht, nadat de werkgever in staat van faillissement is verklaard. Indien de stichting aan de werkgever ten behoeve van de uittreder het in lid 5 bedoelde bedrag overmaakt, heeft de werkgever vanaf het moment dat de werkgever in staat van faillissement is verklaard, geen recht meer op het eerder bedoelde bedrag.
11. Indien de uittreder in de eerste twaalf maanden dat hij van de deeltijd VUT-regeling gebruik maakt overlijdt, ontvangt de werkgever ten behoeve van nagelaten betrekkingen zoals omschreven in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek de helft van de overlijdensuitkering, waarop recht zou hebben bestaan als de uittreder in de voltijd VUT-regeling zou hebben deelgenomen.

## ARTIKEL 7

### Uitkeringsgrondslag

1. Behoudens het bepaalde in artikel 16 wordt als grondslag voor de uitkering gehanteerd het vaste salaris in geld van de maand januari volgend op het kalenderjaar waarin de 52-jarige leeftijd wordt bereikt, inclusief vakantiegeld en vaste eindejaarsuitkering / vaste gratificatie, herleid tot een jaarbedrag, vermeerderd met de variabele loonbestanddelen in geld berekend over het kalenderjaar waarin de 52-jarige leeftijd wordt bereikt, vermeerderd met de algemene verhogingen van de lonen krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel vanaf 1 januari volgend op het kalenderjaar waarin de 52-jarige leeftijd wordt bereikt.
2. Met ingang van 1 januari 2001 wordt bij het bepalen van de uitkeringsgrondslag uitgegaan van het overeenkomstig het Bruteringsbesluit 2001 (Stcrt. 1999, nr. 251) gebruteerde loon, of als het moment van het bereiken van de 52-jarige leeftijd gelegen is vóór 1 januari 2001, het loon inclusief de overhevelingstoeslag.
3. Indien de uittreder na het bereiken van de 52-jarige leeftijd is geconfronteerd met teruggang in loon bij gelijk blijvende arbeidsduur dan zal de uitkeringsgrondslag zijn de hoogste van de twee volgende berekeningswijzen:
  - a. De uitkeringsgrondslag wordt bepaald aan de hand van het gewogen gemiddelde loon over de periode vanaf het kalenderjaar waarin de 52-jarige leeftijd wordt bereikt. De manier van weging is als volgt: het eerste jaar vóór de aanvang van de uittreding tot en met (ten laagste) het negende jaar vóór de aanvang van de uittreding wordt het loon gewogen met respectievelijk wegingsfactor 9 tot en met (ten laagste) 1.
  - b. De uitkeringsgrondslag wordt bepaald conform het eerste lid met dien verstande dat uitgegaan wordt van de maand januari voorafgaande aan de maand waarin de werknemer uittreedt en het kalenderjaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarin de werknemer uittreedt

De uitkeringsgrondslag zal echter niet meer bedragen dan het bedrag dat volgens het eerste lid wordt vastgesteld.
4. Indien de uittreder na het bereiken van de 52-jarige leeftijd is geconfronteerd met wijziging in loon als gevolg van wijziging van de overeengekomen arbeidsduur, dan zal de uitkeringsgrondslag als volgt worden vastgesteld:
  - als grondslag voor de uitkering wordt gehanteerd het vaste salaris in geld van de maand januari volgend op het kalenderjaar waarin de 52-jarige leeftijd wordt bereikt, inclusief vakantiegeld en vaste eindejaarsuitkering / vaste gratificatie, herleid tot een jaarbedrag, vermeerderd met de variabele loonbestanddelen in geld berekend over het kalenderjaar waarin de 52-jarige leeftijd wordt bereikt.
  - Wanneer de uittreder op de bovengenoemde peildatum minder uren werkzaam is dan de in de bedrijfstak geldende normale arbeidsduur dan zal de in de vorige zin vastgestelde grondslag worden herrekend naar een grondslag die bij een normale arbeidsduur gegolden zou hebben (hierna: de fulltime-grondslag).
  - De fulltime-grondslag wordt vervolgens vermeerderd met de algemene verhogingen van de lonen krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel vanaf 1 januari volgend op het kalenderjaar waarin de 52-jarige leeftijd wordt bereikt (hierna: de verhoogde fulltime-grondslag).
  - De verhoogde fulltime grondslag wordt vermenigvuldigd met de gewogen parttime breuk.

- De gewogen parttime breuk wordt vastgesteld door rekening te houden met de parttimebreuken, die in de periode tussen de peildatum en de uittredingsdatum hebben gegolden en met de tijd gedurende welke zij hebben gegolden.
- De parttime-breuk wordt verkregen door de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur te delen door de normale wekelijkse arbeidsduur.  
De uitkeringsgrondslag zal echter niet meer bedragen dan het bedrag dat volgens het eerste lid wordt vastgesteld.

## ARTIKEL 8

### Voltijd VUT; uittredingsleeftijd en hoogte uitkering

1. De stichting willigt tijdens de looptijd van de VUT-CAO het verzoek tot uittreding in als naar het oordeel van de stichting aan alle voorwaarden is voldaan.
2. Indien de uittreding aanvangt met ingang van de maand waarin de VUT-gerechtigde leeftijd is bereikt en dit tijdstip op of na 1 april 2000 ligt is de uitkering bij de aanvang een percentage van de uitkeringsgrondslag. Het percentage is afhankelijk van het geboortjaar.

Geboortjaar	uittredingsleeftijd	uitkering in % van de Uitkeringsgrondslag	per 1 april 2006
1941	61 jaar	67,10%	
1942	61 jaar	65,16%	
1943	61 jaar	63,21%	
1944	61 jaar	61,27%	
1945	61 jaar	59,32 %	
1946	61 jaar en 3 maanden	57,38 %	58,82%
1947	61 jaar en 6 maanden	55,43 %	58,82 %
1948	61 jaar en 9 maanden	53,49 %	58,82 %
1949	62 jaar	51,54 %	58,82 %

Indien de geboortedatum bij de geboortejaren 1941 tot en met 1945 ligt na 1 april van het kalenderjaar, geldt het naastgelegen lagere percentage. Met dien verstande dat voor het geboortjaar 1945 57,38% vervangen wordt door 58,82%.

3. Indien de werknemer uittreedt
  - op een tijdstip gelegen voor de eerste van de maand waarin de uittredingsleeftijd vermeld in lid 2 wordt bereikt, en
  - geen gebruik maakt van de deeltijd VUT-regeling ontvangt hij tot 31 december 2005 een tijdsevenredig lagere uitkering. Met ingang van 1 januari 2006 wordt de uitkering (op grond van het overgangsreglement + vroegpensioen) herrekend op basis van de bij dit reglement gevoegde tabel met vervroegingsfactoren.

4. Indien de werknemer op een tijdstip gelegen na 1 april 2000 en na de maand, waarin hij de 61-jarige leeftijd heeft bereikt, maar vóór 31 december 2005 al *kon* uittreden, ontvangt hij bij uittreden vanaf 1 januari 2006 een hogere uitkering, die overeenkomstig de in artikel 11, lid 2 vermelde spaarvutbepaling wordt berekend. Met dien verstande dat actuariële verhoging van de uitkering wordt toegepast vanaf het eerste uittredingsmoment en niet meer bedraagt dan 100 % van de uitkeringsgrondslag. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op degenen die voor 1 januari 2006 gebruik gemaakt hebben of gebruik maken van de deeltijd VUT-regeling in de zin van artikel 6 van het reglement. Voor zover het uitstel voor uittreding plaatsvindt na 1 januari 2006 is de in artikel 11, lid 2 vermelde spaarvutbepaling van toepassing.
5. De uitkeringen worden verhoogd bij een algemene verhoging van de lonen krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel. De aanpassingen worden door het bestuur van de stichting vastgesteld overeenkomstig de hiervoor bedoelde algemene verhoging en met inachtneming van eventuele overheidsmaatregelen.
6. De uitkering wordt in maandelijkse termijnen (in de tweede helft van de maand) uitbetaald. De betaling van de uitkering vangt aan op de eerste van de maand waarin de uittreding is aangevangen en blijft -behoudens het elders in het reglement bepaalde- voortduren tot de eerste van de maand, waarin de uittreder de leeftijd van 65 jaar bereikt.

#### **ARTIKEL 9**

##### Inhoudingen

Door de stichting wordt op de uitkeringen aan de uittreders ingehouden:

- de verschuldigde loonheffing;
- de inkomensafhankelijke bijdrage aan de Zorgverzekeringswet;
- het eventuele werknemersaandeel in de pensioenpremie voor de uittreder krachtens de bij zijn laatste werkgever geldende ouderdomspensioenregeling.

#### **ARTIKEL 10**

##### Financiële verplichtingen

Voor de uittreders in de voltijd VUT-regeling neemt de stichting de volgende financiële verplichtingen voor haar rekening:

- de inkomensafhankelijke bijdrage aan de Zorgverzekeringswet.

## ARTIKEL 11

### Vermindering, respectievelijk wijziging van rechten

1. Wanneer de uittreder bij het begin van of tijdens zijn uittreederschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering dient hij zulks te melden aan de stichting.  
De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de stichting te verstrekken uitkering, dan wel op het bedrag dat de stichting aan de werkgever verschuldigd is op grond van de deeltijd VUT-regeling. De uittreder is verplicht elke wijziging in SV-uitkering aan de stichting te melden.
  
2. Een werknemer die voldoet aan de uittredingsvoorwaarden en tevens de minimum uittredingsleeftijd heeft bereikt, zoals is opgenomen in artikel 8, lid 2, kan, met ingang van 1 januari 2006, het uittredingsmoment uitstellen tot één maand voor de eerste van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, onder toepassing van de hierna beschreven "spaarvutbepaling".  
Door uitstel van het uittredingsmoment wordt de uitkering zoals bedoeld in artikel 8 lid 6, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2006, herrekend aan de hand van een door het bestuur, gehoord de actuaris, vastgestelde tabel welke is gebaseerd op algemeen aanvaarde actuariële grondslagen. De uitkering zal in gelijke maandelijks termijnen, berekend vanaf de uittredingsdatum tot de eerste van de maand waarin de uittreder de leeftijd van 65 jaar bereikt, aan de uittreder worden uitgekeerd vanaf de uittredingsdatum. De tabel vormt een bijlage bij dit reglement. De uitgestelde uitkering kan slechts ingaan indien de werknemer tijdig een aanvraag doet, zoals bedoeld in artikel 4, lid 2, letter a en op dat moment voldoet aan alle voorwaarden voor uittreding.

## ARTIKEL 12

### Verrichten van arbeid

1. Bij voortzetting van nevenwerkzaamheden, al dan niet op grond van een arbeidsovereenkomst, die de uittreder al ten minste 1 jaar voorafgaand aan de aanvang van de uittreding in de voltijd- dan wel deeltijd VUT-regeling placht te verrichten, zullen de daaruit voortvloeiende inkomsten niet op de uitkering in mindering worden gebracht, mits deze nevenwerkzaamheden en -inkomsten gelijktijdig met het indienen van het aanvraagformulier voor een uitkering worden opgegeven aan de stichting.
  
2. Indien de uittreder na uittreden de onder 1. bedoelde werkzaamheden uitbreidt, zal het deel van de inkomsten dat het gevolg is van de uitbreiding van de werkzaamheden, in mindering gebracht worden op de door de stichting te verstrekken uitkering voor zover de som van de inkomsten en de 70% (58,82% per 1 april 2006 voor de geboortejaren 1946 en latere + 11,18 % vroegpensioen) van de uitkeringsgrondslag meer bedraagt dan het loon bedoeld in artikel 7, wordt het meerdere in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering.
  
3. Indien de uittreder tegen beloning in geld of natura werkzaamheden gaat verrichten of onbetaald werkzaamheden voor een werkgever gaat verrichten, wordt de VUT-uitkering beëindigd, tenzij de uittreder van het bestuur toestemming heeft verkregen. Het bestuur kan aan de toestemming nadere voorwaarden verbinden. Het bestuur kan de toestemming intrekken.

4. Indien de uittreder in de deeltijd VUT-regeling de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden uitbreidt, worden de daaruit voortvloeiende inkomsten gedeeltelijk in mindering gebracht op het bedrag dat de stichting ingevolge artikel 6, lid 5, aan de werkgever betaalt.  
De inkomsten die uit de in de vorige zin bedoelde werkzaamheden voortvloeien worden op het bedrag in mindering gebracht voor zover de som van deze inkomsten en de bruto VUT-uitkering meer bedraagt dan het loon, bedoeld in artikel 7 dat werd gehanteerd bij het vaststellen van de uitkeringsgrondslag voor de betreffende uittreder, waarbij wordt uitgegaan van een bruto VUT-uitkering die voor de uittreder zou hebben gegolden, als hij op het moment van aanvang van zijn uittreding in de deeltijd VUT-regeling zou zijn gaan gebruik maken van de voltijd VUT-regeling. Het bedrag dat de uittreder ingevolge artikel 6 lid 4 van de werkgever ontvangt wordt op overeenkomstige wijze verminderd.
5. Indien de uittreder tegen beloning werkzaamheden gaat verrichten of onbetaald werkzaamheden voor een werkgever, gaat verrichten, is hij verplicht dit te melden aan de stichting.
6. De uittreder is verplicht wijzigingen in de in dit artikel bedoelde inkomsten onverwijld aan de stichting te melden.

### **ARTIKEL 13**

#### Beëindiging en/of terugvordering van de uitkering

1. De uitkering wordt beëindigd:
  - a. indien de uittreder opnieuw een arbeidsovereenkomst aangaat;
  - b. op de eerste van de maand, waarin de uittreder de leeftijd van 65 jaar bereikt;
  - c. bij overlijden van de uittreder.
2. In geval van overlijden van de uittreder eindigt de VUT-uitkering op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond.  
In dit geval wordt aan de nagelaten betrekkingen zoals omschreven in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek een overlijdensuitkering verstrekt.  
Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van eenmaal de hoogte van de VUT-uitkering over de maand waarin het overlijden van de uittreder plaatsvond.
3. Indien ten onrechte een uitkering is betaald, of indien te veel is betaald, kan het bestuur de uitkering beëindigen of verminderen en het teveel betaalde terugvorderen.

### **ARTIKEL 14**

#### Verplichting tot opgave van gegevens en controle

1. De werknemer, die een verzoek tot vervroegde uittreding indient en de werkgever zijn verplicht de door de administrateur voor de behandeling van de aanvraag benodigde gegevens te verstrekken.
2. De werknemer die een uitkering ingevolge de regeling geniet, is verplicht om aan de administrateur opgave te doen van de gegevens die de administrateur voor de uitvoering van dit reglement behoeft.

3. De werkgever is verplicht een voorgenomen wijziging van de bedrijfsactiviteiten die ten gevolge heeft dat niet langer sprake is van het drijven van een onderneming welke zich uitsluitend of in hoofdzaak bezig houdt met de groothandel in staal, (non-ferro) metalen, metaalwaren, sanitaire artikelen, elektrotechnische en/of huishoudelijke artikelen onverwijld aan de stichting te melden. Bij niet nakoming van deze verplichting is de werkgever bijdrage verschuldigd tot het moment dat de stichting de melding heeft ontvangen.
4. De stichting zal controle uitoefenen op naleving van alle voorwaarden van dit reglement.

#### ARTIKEL 14A

##### Vaststellen en betaling van de bijdrage

1. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens de CAO verschuldigde bijdrage en het door de stichting te heffen voorschot op de bijdrage vast te stellen.  
Indien de werkgever niet, niet tijdig, of onvolledig de benodigde gegevens aan de stichting verstrekt, is de stichting bevoegd de hoogte van de bijdrage of het voorschot naar beste weten zelf vast te stellen.  
De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de stichting gewenste informatie komen voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever is verplicht de over een kalenderjaar verschuldigde bijdrage te voldoen binnen 10 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de stichting.  
De stichting is bevoegd van de werkgever een voorschot te vorderen ter grootte van de bijdrage die vermoedelijk over het kalenderjaar verschuldigd zal zijn.  
Het voorschot moet, tenzij het bestuur van de stichting anders bepaalt, worden voldaan in ten hoogste vier gelijke kwartaaltermijnen, te betalen op de eerste van ieder kwartaal, met dien verstande dat de eerste termijn niet eerder vervalt dan 10 dagen na de dagtekening van de voorschotnota.  
Bij niet tijdige betaling van een voorschottermijn wordt het gehele resterende bedrag van de voorschotnota opeisbaar.
3. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of het verschuldigde voorschot is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim.
4. De stichting is dan bevoegd te vorderen:
  - rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgende op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
  - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten zoals bedoeld in artikel 96, lid 2 sub c, van boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet;
  - vergoeding van de kosten van het vergaren en verstrekken van de door het fonds benodigde gegevens voor de vaststelling van de in te vorderen bijdrage of het gevorderde voorschot.
5. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 119 juncto 120 van boek 6 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van € 50,-.

**ARTIKEL 15**Geschillen

1. Indien de uittreder of aspirant uittreder meent niet akkoord te kunnen gaan met een beslissing van de stichting betreffende toelating, uitkering dan wel vervallen van uittrederschap, of indien de uittreder of aspirant uittreder meent dat hij op andere wijze in het nadeel is door een genomen beslissing, kan hij binnen een maand na dagtekening van de schriftelijke beslissing een advies vragen aan de Commissie van Advies, waarvan de leden worden aangewezen door de organisaties betrokken bij de CAO.
2. De behandeling van een geschil als bedoeld in lid 1 geschiedt volgens een reglement, dat wordt vastgesteld en zo nodig gewijzigd door de organisaties betrokken bij de CAO en wordt als bijlage daaraan gehecht.  
De Commissie heeft slechts een adviserende bevoegdheid.

**ARTIKEL 16**Overgangsbepaling

1. Indien het loon van de werknemer die voor 1 januari 1999 de 53-jarige leeftijd heeft bereikt op of na 1 januari 1999 moet worden vastgesteld, zal het loon niet hoger zijn dan het vaste salaris in geld van de maand november 1998, inclusief vakantiegeld, vaste eindejaarsuitkering / vaste gratificatie en de overhevelingstoeslag, herleid tot een jaarbedrag, vermeerderd met de variabele loonbestanddelen in geld berekend over het kalenderjaar 1998, vermeerderd met de algemene verhogingen van de lonen krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel vanaf 1 januari 1999. Hierbij worden alle loonbestanddelen die niet in dit lid met name zijn genoemd, geacht variabel te zijn.
  2. Het loon van de werknemer die voor 1 januari 1999 gebruik heeft gemaakt van een preVUT-regeling als bedoeld in artikel 1, elfde lid van het reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden uit de Technische Groothandel wordt vastgesteld op het bedrag van de uitkeringsgrondslag die voor de betreffende werknemer gegolden zou hebben indien hij op de ingangsdatum van de preVUT-overeenkomst zou zijn uitgetreden vermeerderd met de algemene verhogingen van de lonen krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel na januari 1999.
  3. Op de degene die voor 1 oktober 1999 van de deeltijd- of voltijd VUT-regeling gebruik hebben gemaakt blijft het reglement zoals dat op 30 september 1999 gold van toepassing zolang er recht bestaat op een VUT-uitkering, tenzij in dit reglement anders is of zal worden bepaald.
  4. Indien de werknemer die op 1 januari 2000 de 52-jarige leeftijd heeft bereikt en tussen 1 januari 2000 en de uittredingsdatum werkzaam is geweest met een wisselende wekelijkse arbeidsduur, wordt voor de uitkeringsgrondslag uitgegaan van het vaste loon van november 1998 inclusief vakantiegeld, vaste eindejaarsuitkering / vaste gratificatie en de overhevelingstoeslag, en het variabel loon over 1998.
- Wanneer de uittreder in november 1998 minder uren werkzaam is dan de in de bedrijfstak geldende normale arbeidsduur dan zal de in de vorige zin vastgestelde grondslag worden herrekend naar een grondslag die bij een normale arbeidsduur gegolden zou hebben (hierna: de fulltime-grondslag).

- De fulltime-grondslag wordt vervolgens vermeerderd met de algemene verhogingen van de lonen krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel vanaf 1 januari 2000 (hierna: de verhoogde fulltime-grondslag).
- De verhoogde fulltime grondslag wordt vermenigvuldigd met de gewogen parttime breuk.
- De gewogen parttime breuk wordt vastgesteld door rekening te houden met de parttimebreuken, die in de periode tussen 1 januari 2000 en de uittredingsdatum hebben gegolden en met de tijd gedurende welke zij hebben gegolden.
- De parttime-breuk wordt verkregen door de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur te delen door de normale wekelijkse arbeidsduur.

#### **ARTIKEL 17**

##### Slotbepalingen

1. In gevallen waarin onverkorte toepassing van de regeling in een bijzonder geval tot onaanvaardbare hardheid leidt, kan het bestuur een beslissing nemen die afwijkt van de bepalingen van dit reglement.
2. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.
3. Dit reglement vormt een onafscheidelijk geheel met de CAO.

#### **ARTIKEL 18**

##### Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden met ingang van 1 april 2000 en is laatstelijk gewijzigd op 9 november 2010, met dien verstande dat de wijziging van artikel 7, lid 4 en artikel 16, lid 4 in werking treedt per 1 november 2010.

**Bijlage:**

Vervroegingsfactoren/uitstelfactoren:

Vervroegingsfactoren ter bepaling van de verlaging van de VUT-uitkering als gevolg van vervroeging van de VUT-ingangsdatum op basis van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen.

Uitstelfactoren ter bepaling van de verhoging van de VUT-uitkering als gevolg van uitstel van de VUT-ingangsdatum op basis van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen.